

Основные рекомендации сводятся к следующему: просветительская работа с сотрудниками организации на тему «Конфликт в организации» с акцентированием внимания на вопросы содержания феномена, а так же на способы урегулирования конфликтных ситуаций; проведение индивидуальной работы с работниками, чувствующими дискомфорт в организации; организация тренинговых мероприятий, направленных на сплочение коллектива, на улучшение межличностного взаимодействия.

*Казанцева Е.В.*

г. Екатеринбург, Российский государственный  
профессионально-педагогический университет

### **Изучение удовлетворенности трудом и жизни сотрудниками РЭМ базы ЭРТОС аэропорта «Кольцово» г. Екатеринбурга**

Зная механизмы функционирования, актуальный уровень удовлетворенности работой, ее привлекательности для сотрудников и осмысленность жизни (в частности результативность жизни и удовлетворенность самореализацией) возможно сознательное, более эффективное и качественное управление в организации службы, тем самым, влияя на качество производимых человеком услуг, снизить уровень внутреннего дискомфорта сотрудников, уровень брака, аварийности.

Актуальность изучения этих феноменов у сотрудников РЭМа (ремонтно - эксплуатационных мастерских) базы ЭРТОС (электро - радиотехнического обеспечения самолетовождения и посадки) заключается в том, что именно они выполняют сложную и ответственную работу. Сложность состоит в измерении, так как испытываемыми может демонстрироваться социальная желательность, психологические защиты.

Важность изучения у данной группы специалистов состоит в том, что работа по данной специальности является ответственной, сложной, требующей специальной технической подготовки, достаточно хорошо оплачиваемой, но имеющей некоторые недостатки: устаревшее оборудование и инструментальную базу, плохие условия труда (плохая освещенность,

сырость в помещении зимой, отсутствие горячей воды, пыльные стены и инструменты, отсутствие комнаты отдыха и приема пищи и т.д.) и сам характер работы – ее малое разнообразие.

Целью обследования является изучение и исследование удовлетворенности работой и жизни у сотрудников РЭМа базы ЭРТОС аэропорта «Кольцово» города Екатеринбурга.

Областью интереса было выбрано изучение особенностей удовлетворенности работой и жизнью, их зависимость и взаимовлияние.

Проблематикой удовлетворенности занимались Е.А. Климов, В.Я. Ядов, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, в зарубежной психологии – Л. Джуелл; проблемой определения «смысла жизни» – В. Франкл, Г. Олпорт, А. Маслоу – в зарубежной психологии, Д.А. Леонтьев, К. Муздыбаев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и другие – в отечественной.

Труд как форма человеческой деятельности является условием развития общества. Важно не только количество вложенного людьми труда, но и качественные аспекты его организации. По отношению к человеку труд выполняет функции его существования и развития, а отношение человека к труду бывает неоднозначным. Потребность в труде и отношение человека к труду как к потребности – разные явления.

Удовлетворенность работой – это индивидуальное, субъективное явление, эмоционально-оценочное отношение личности (группы) к выполняемой работе и условиям ее протекания, критерий удавшейся карьеры; является относительно устойчивым и длительным по времени. Состояния удовлетворенности или неудовлетворенности работой могут отражать общий социально-психологический климат в коллективе, и может рассматриваться как степень несоответствия между фактическими и желательными оценками. Чем меньше несоответствие, тем больше удовлетворенность работой.

Факторы, детерминирующие удовлетворенность трудом: заработная плата, отношения с сотрудниками, с руководством, возможности продвижения по службе, признание, условия, характер, содержание труда, гордость за фирму, статус, чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми, структура мотивов трудовой деятельности, общественная система стимулирования труда (внешние или внутренние).

В психологических исследованиях уровень удовлетворенности человека работой определяется по его сообщению, методом самоотчетов, что может отражать (не отражать) действительные чувства респондента, но проверить точность его ответа невозможно.

Выделяются несколько направлений исследований: 1) изучение зависимости удовлетворенности работой от личностных характеристик; 2) удовлетворенности и выполнением работы; 3) удовлетворенность работой и гражданское поведение; 4) удовлетворенность работой и возраст-гендерный аспект.

Особой проблемой при анализе удовлетворенности трудом является безработица, ведь существуют и счастливые безработные. Пример «счастливых» безработных – люди, для которых ценность свободного времени выше, чем ценность работы.

Следующая изучаемая нами психологическая характеристика – смысл жизни - стержневая динамическая система, которая определяет общую направленность жизни субъекта.

Наиболее разработанной в современной отечественной теории в системном подходе, интегрированном с принципом развития, является теория Д.А. Леонтьева. Смысл жизни является своеобразным двигателем прогресса, потому что понимание и постижение человеком смысла жизни заставляет людей постоянно осуществлять выбор, выбирать между интересным и актуальным, а также удовлетворять свои главные жизненные потребности.

Поскольку для многих сотрудников организаций как рабочая, так и семейная жизнь становится все более сложной и предъявляет к ним все больше требований, важно понять как одно обуславливает другое, и наоборот, возможно понятие удовлетворенности работой можно включить в понятие удовлетворенность жизнью как более полное, поэтому важно исследовать связь между этими аспектами жизни человека.

В исследовании приняли участие 26 человек (мужчины), средний возраст – 33,7; все они занимают должность техника, либо радиотехника, либо инженера по радиотехнике базы ЭРТОС аэропорта, сотрудники группы МУР (монтажно-установочных работ), группа обслуживания аэродромной связи, группа обслуживания внутрипортовой радиосвязи, кабельная группа, напрямую непосредственно не обслуживающие самолетные

средства в оперативных (экстремальных) условиях, а выполняя плановую работу по ремонту радиоэлектронного оборудования аэропорта. Все участники исследования имеют образование от среднего технического до высшего по специальности «радиотехник», «техник», «электромонтер», «радиоинженер».

Для изучения удовлетворенности работой нами была избрана методика «изучения привлекательности труда», имеющие следующие шкалы: содержание работы, утилитарная потребность, потребность в хороших, теплых взаимоотношениях, потребность в признании, в личном авторитете, мотивация, патриотизм, организация труда в организации.

Приведенные в опроснике шкалы не отражают всех особенностей культуры труда в организации, но важно, что такой подход позволяет достаточно точно определить, чем именно не удовлетворен человек, в каком направлении надо действовать для повышения привлекательности труда в организации.

Еще нами использовалась методика Д.А. Леонтьева тест СЖО (смысложизненных ориентаций). В методике выделяется 6 факторов: 1-ый фактор – "цели в жизни", 2-ой – "верность ложному пути", 3-ий – "интерес и эмоциональная насыщенность жизни", 4-ый - "удовлетворенность самореализацией" (выражает ощущение успешности осуществления самого себя в жизни и повседневной деятельности), 5-ый - "Я - хозяин жизни", 6-ой - "управляемость жизни".

Нами была проведена дескриптивная статистика, проведен качественный анализ по всем шкалам теста СЖО. Вариантой с наибольшей частотой (по шкале 1) является 35, (по 2) – 29, (по 3) – 27, (по 4) – 20, (по 5) – 30, по шкале общей осмысленности жизни - 106, соответствующие нормативам. Вариантой с наибольшей частотой (по второй методике) является –26, 75, что говорит о достаточно сильной неудовлетворенности работой ее сотрудниками, они испытывают неверие в свои силы, им сложно контролировать события собственной жизни.

Центральными значениями по всем шкалам СЖО являются: 1 шкала – 33 (X ср.= 32,16), 2 шкала – 32 (X ср.=31,6), 3 шкала – 26 (X ср.=25,04), 4 шкала – 20 (X ср.=20,28), 5 шкала – 30 (X ср.=30,68), ОЖ – 101 (X ср.= 101,32).

Размах выборки по тесту СЖО составляет: 1 шкала– 20–40, 2 шкала– 23–40, (шкала результативности жизни и удовлетворенности самореализацией) 3 шкала – 17–35, 4 шкала – 13–28, 5 шкала – 24–42, ОЖ– 75–136.

В группе нет одинакового ощущения осмысленности жизни, ее результативности, удовлетворенности ею, так как это индивидуальные показатели. Человек, удовлетворенный жизнью, не обязательно будет удовлетворен работой, и наоборот.

Размах по второй методике от высокого показателя непривлекательности работы –52,25 до низкого, но высоким (по групповой норме) показателя 10,5 баллов. Данные свидетельствуют о выраженной неудовлетворенности работой сотрудниками РЭМа по показателям: потребность в признании, в личном авторитете; материальное и финансовое обеспечение труда; потребность в творческой, интересной и напряженной работе.

Размах ответов на вопрос о вероятности ухода из организации по тем или иным причинам был невелик 0-0,6, что говорит о лояльности персонала к организации. Возможно, сотрудники и испытывают неудовлетворенность работой, но менять ее на другую не собираются.

На основании проведенного корреляционного анализа можно сказать: 1) что не существует значимой взаимосвязи между удовлетворенностью жизнью и работой ( $K=-0,260$ ); 2) при корреляции между удовлетворенностью жизнью и 3 шкалой методики СЖО – результативность жизни и удовлетворенность самореализацией не обнаружено значимых корреляционных связей ( $K=-0,129$ ). Люди отличаются друг от друга по многим характеристикам, в том числе и по тому, насколько важное место в их жизни занимает работа.

В дальнейшем было бы интересно глубже разрабатывать тематику взаимосвязи удовлетворенности работой и жизни у людей разных возрастных групп (в зависимости от стажа), разных профессиональных групп.

Написание данной работы является предпосылкой для дальнейшей работы с персоналом организаций, а также работы по оценке и диагностике персонала, в частности с психодиагностическими методиками изучения удовлетворенности работой.

*Литература:*

1. *Джуелл Л.* Индустриально-организационная психология. Учеб. для вузов. СПб., 2001. 720 с.
2. *Леонтьев Д.А.* Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). М., 2000. 18 с.
3. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/ Под ред. С.Г. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. 448 с.

*Коробицина К.О.*

г. Екатеринбург, Российский государственный  
профессионально-педагогический университет

## **К проблеме подросткового суицида**

Суицид – это умышленное самоповреждение со смертельным исходом. Россия относится к странам с высоким числом суицидов (37,8 суицидов на 100 тыс. жителей). Начиная с 1995 года, Россия занимает одно из первых мест по числу суицидов.

Одну из групп повышенного суицидального риска составляют подростки и молодые люди обоего пола – от 14 до 20 лет. Основополагающими предпосылками склонности к суициду становятся психологические особенности подросткового возраста, такие как:

– нестабильность психической организации на эмоциональном уровне на фоне неустойчивой самооценки и так называемого юношеского максимализма, неадекватного представления о собственной компетентности и социальной компетентности в частности, амбивалентное виденье жизни;

– чрезмерная лабильность протекания нервных процессов, гормональная перестройка организма, - изменения, сопровождающие активный рост подростка, вызывающие частые смены настроения, повышенную тревожность, легко возникающие страхи;